




capra
advocaten

overheid
onderwijs
zorg

[capra.nl](https://www.capra.nl)




**Feiten- en
integriteits-
onderzoeken**



**“Een rechts-
positionele
maatregel maakt
onderzoek vaak
noodzakelijk.”**

**Capra Advocaten is de
integriteitexpert binnen
de overheid, het onderwijs
en de zorg**



Vrijwel elke werkgever krijgt een keer te maken met een werknemer die niet goed functioneert, zorgt voor een verstoorde arbeidsrelatie of integriteits- of gedragsregels overschrijdt. Een onderzoek naar de feiten of integriteit kan bijdragen aan een oplossing. Het opent de weg naar een beter functioneren van de medewerker of vormt de basis voor rechtspositieve maatregelen. Capra Advocaten heeft veel ervaring met feiten- en integriteitsonderzoeken. Onze onderzoeken en het onderzoeksprotocol hebben zich bewezen in geschillen die het gevolg zijn van rechtspositieve maatregelen.

Een werkgever kan niet ongefundeerd een rechtspositieve maatregel treffen tegen een medewerker. De maatregel moet gebaseerd zijn op een deugdelijk vastgestelde, feitelijk juiste en draagkrachtige motivering. Dat schrijft de Algemene wet bestuursrecht (Awb) voor. Een goed opgebouwd personeelsdossier over een werknemer kan volstaan. Maar in de praktijk zien we regelmatig dat het dossier tekortkomingen vertoont waardoor een geschil over een rechtspositieve maatregel in het voordeel van de medewerker uitpakt. Een feiten- of integriteitsonderzoek kan het dossier ondersteunen en de basis vormen voor een motivering van een rechtspositieve maatregel die voldoet aan de regels van de Awb.

Wanneer kunt u denken aan een onderzoek?

U kunt denken aan een feiten- of integriteitsonderzoek als u bijvoorbeeld het volgende opmerkt binnen uw organisatie:

- Er zijn signalen dat een medewerker zich misdraagt.
- Het vermoeden bestaat dat een medewerker fraudeert of gedragsregels overtreedt.
- U ontvangt klachten over mogelijke belangen-

- verstrengeling door een bestuurder.
- Een medewerker functioneert slecht.
- Er is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie.

In deze en andere situaties kunt u contact opnemen met onze experts en de situatie voorleggen. Samen met u bekijken we wat de beste aanpak is. De oplossing varieert: van een goed gesprek tot een onderzoek.

Wat levert ons onderzoek u op?

Na afronding van het onderzoek heeft u een volledig beeld van de feiten en omstandigheden. Dan wordt duidelijk of er vervolgstappen nodig zijn. Is dit het geval, dan kunt u eventueel overgaan tot afgewogen en proportionele rechtspositieve maatregelen.

Onze onderzoeken worden regelmatig getoetst

We hebben veel ervaring met onderzoeken naar de feiten of de integriteit van medewerkers. Op basis hiervan hebben we een eigen protocol opgesteld. Onze onderzoeksmethode en het protocol hebben zich bewezen tijdens geschillen over rechtspositieve maatregelen tegen medewerkers.



Voorbeelden uit de praktijk

1. Onvoldoende draagvlak voor medewerker

Een medewerker was naar een andere afdeling vertrokken vanwege verstoorde verhoudingen met zijn collega's. Na verloop van tijd wilde de medewerker zijn oude functie terug. De directie kreeg echter signalen dat de verhoudingen tussen een medewerker en zijn collega's nog steeds ernstig waren verstoord. Uit ons feitenonderzoek bleek dat er binnen het team geen draagvlak was voor de medewerker. Met de medewerker werd een afvloeiingsregeling overeengekomen.

2. Ambtenaar nam ontslag na onterecht verleende vergunning

Een ambtenaar gaf een vergunning af. Uit ons onderzoek bleek dat de medewerker de vergunning ten onrechte had verleend. Tijdens dit onderzoek kwamen andere integriteitsschendingen aan het licht. Na lezing van het rapport nam de medewerker zelf ontslag.

3. Integriteit raadsleden in opspraak

Burgers hadden zich bij de burgemeester beklagd over het optreden van raadsleden in



het openbaar. We hielden een feitenonderzoek en brachten een rapport uit. Op grond daarvan heeft de gemeenteraad gefundeerde of gedegen afwegingen kunnen maken.

4. Werknemer verricht nevenwerkzaamheden in werktijd

Een werkgever had het vermoeden dat een medewerker in werktijd nevenwerkzaamheden verrichtte. Door ons onderzoek kreeg de werkgever inzicht in de tijdsbesteding en nevenwerkzaamheden van de medewerker.

5. Medewerker wordt definitief ontheven uit zijn functie

Een medewerker was ontheven uit zijn functie. Het dossier was onvoldoende om deze maatregel te onderbouwen. We onderzochten of een terugkeer in de functie mogelijk was. Dat bleek

niet het geval. Met het rapport in de hand kon de werkgever de werknemer overplaatsen naar een andere functie.

6. Geen belangenverstrengeling door politiek ambtsdrager

Een bestuurder wordt beschuldigd van belangenverstrengeling, onder meer bij een onroerend goed-transactie, waarbij hij betrokken was. Op basis van ons feitenonderzoek volgde de conclusie dat er geen sprake was van (het opwekken van de schijn van) belangenverstrengeling, respectievelijk dat er geen gedragsregels waren geschonden. De opdrachtgever kon vragen hierover vanuit politiek en pers afdoende beantwoorden onder verwijzing naar het onderzoek.

Capra Advocaten is een autoriteit in integriteit voor overheid, onderwijs en zorg

De voorwaarden en regels voor integer handelen verschillen per sector. Ook kent elke sector zijn eigen risico's. Capra Advocaten kent binnen de sectoren overheid, onderwijs en zorg de risico's en de regels. Het kweken van bewustwording is van groot belang. We worden regelmatig ingezet voor bewustwordingstrainingen van bijvoorbeeld raadsleden of bestuurders in de zorg. We voeren integriteitsanalyses uit voor bestuurders van gemeenten, provincies of waterschappen.

Via de Capra Academie kunnen bestuurders in de zorg een masterclass volgen over integriteit en bewustwording in de zorg. De Capra Academie biedt daarnaast ook een algemene cursus integriteit aan. Onze jarenlange ervaring met feiten- en integriteitsonderzoeken, integriteitsanalyses en trainingen maakt ons expert in integriteit voor de overheid, het onderwijs en de zorg.

Integriteit.nl Training & Advies maakt onderdeel uit van Capra Advocaten

Integriteit.nl Training & Advies verzorgt een breed scala aan trainingen waaronder workshops ambtelijke en bestuurlijke integriteit en individuele coaching trajecten. Daarnaast biedt Integriteit.nl ook een online integriteitsmodule aan. Hiermee kunt u uw volledige organisatie bewust maken van integriteit en dit bewustzijn ook scherp houden.

Hoffmann Bedrijfsrecherche partner van Capra Advocaten

Op het gebied van integriteit werken we intensief samen met Hoffmann. Hoffmann is specialist in (bedrijfs)recherche en houdt zich ook bezig met riskmanagement en cybersecurity. We kunnen de specialisten van Hoffmann inzetten als voorafgaand aan of tijdens het onderzoek blijkt dat dit nodig is. Uiteraard bespreken we dit met u.

Contactpersonen over dit onderwerp



Jan Blanken

Vestiging: Den Haag
E-mail: j.blanken@capra.nl
Telefoon: 070-364 81 02
Mobiel: 06-18 50 10 59



Bart Jeroen Boiten

Vestiging: Zwolle
E-mail: b.j.boiten@capra.nl
Telefoon: 038-423 54 14
Mobiel: 06-48 18 15 94



Esther van Gaal

Vestiging: 's-Hertogenbosch
E-mail: e.vangaal@capra.nl
Telefoon: 073-613 13 45
Mobiel: 06-38 77 17 22



Gregoor van Duren

Vestiging: Maastricht
E-mail: g.vanduren@capra.nl
Telefoon: 043-7 600 600
Mobiel: 06-18 50 10 55



**“Uit een onderzoek
kan blijken dat
een medewerker
niets te verwijten
valt.”**

Achtergronden bij een onderzoek en onderzoeksprotocol van Capra Advocaten

Een onderzoek moet zorgvuldig plaatsvinden vanwege het belang van de betrokken werknemer. Uit het onderzoek kan immers blijken dat de medewerker niets te verwijten valt. Anderzijds is zorgvuldigheid ook nodig omdat het onderzoek de motivering voor de rechtspositionele maatregel moet kunnen dragen.

Een zorgvuldig onderzoek voldoet aan deze voorwaarden:

- Tijdens het onderzoek wordt hoor- en wederhoor toegepast
- De vertrouwelijkheid is geborgd
- Degenen die een verklaring afleggen worden gewezen op hun rechten

Overige randvoorwaarden voor een onderzoek

Een werkgever mag niet te lichtvaardig grijpen naar het middel van een onderzoek. Bij de

voorbereiding en gedurende het onderzoek blijft de vraag centraal staan wat in het onderzoek relevant is en wat de minst belastende wijze is om deze informatie te verzamelen. Daarbij zijn ook de persoonlijke levenssfeer en privacy van betrokkene van belang. Onderzoekrichtlijnen van de opdrachtgever (bijvoorbeeld over het inzien van e-mailverkeer) kunnen bepalend zijn voor de te nemen stappen. We helpen u bij het maken van deze afwegingen en het volgen van de juridisch juiste route.

Protocol feitenonderzoek

Met regelmaat ontvangt Capra Advocaten de opdracht om feitenonderzoek te doen naar (bijvoorbeeld) een vermoeden van niet integer handelen, of de vraag of al dan niet sprake is van een verstoorde werkverhouding. Ook gaat het om onderzoeken naar functioneringsproblemen, intimidatie en zogenaamde 'draagvlakonderzoeken'. Zo een onderzoek omvat meestal het voeren van gesprekken met medewerkers en soms ook anderen, zoals bestuurders, overige politieke ambtsdragers en externen. Bij de uitvoering van een dergelijk onderzoek houdt Capra zich aan de eisen die de jurisprudentie daaraan stelt. Interviews vinden zorgvuldig, dat wil zeggen op faire wijze, plaats zonder vooringenomenheid en er is sprake van hoor en wederhoor. Over de hoedanigheid waarin Capra optreedt mag nimmer enig misverstand ontstaan. Deze wordt dan ook voor de aanvang van ieder gesprek aan de gehoorde medegedeeld. Bij het uitvoeren van het onderzoek wordt gehandeld overeenkomstig onze privacyverklaring (te vinden op www.capra.nl).

Daarbij gelden de volgende uitgangspunten:

- a. Ten aanzien van degene op wie het onderzoek zich richt
 - Degene op wie het onderzoek zich richt wordt tevoren van het onderzoek in kennis gesteld, tenzij bijzondere omstandigheden ertoe nopen een mededeling vooralsnog achterwege te laten.
 - Hem wordt daarbij gemeld wat het doel van het onderzoek is en wie er gehoord zullen worden.
 - Hij krijgt gelegenheid om alle informatie aan

te leveren en zo nodig zelf ook mensen te noemen die zijns inziens gehoord moeten worden om een evenwichtig beeld te krijgen. Uitgangspunt dient te zijn dat aan zijn redelijke wensen op dit punt wordt voldaan.

- Hij krijgt de gelegenheid om op alle gespreksverslagen te reageren, al dan niet als onderdeel van het onderzoeksrapport.
- Hem wordt gelegenheid geboden om op het feitelijk deel van de concept rapportage te reageren.

b. Ten aanzien van alle te voeren gesprekken

- Medewerking aan het onderzoek vindt plaats op basis van vrijwilligheid.
- De onderzoeker deelt mede dat het gespreksverslag weliswaar vertrouwelijk maar niet geheim is. Dat betekent dat de kring waarbinnen het bekend wordt gemaakt beperkt is tot degenen die daarvan kennis moeten en mogen nemen, maar verder niet openbaar gemaakt wordt.
- De onderzoeker stelt open vragen.
- De onderzoeker zorgt ervoor dat van elk gesprek een getrouw verslag wordt gemaakt, ook van de vragen.
- Elke gehoorde krijgt zijn verslag ter eventuele correctie en ter ondertekening voorgelegd voordat er verder gebruik van kan worden gemaakt.

c. Ten aanzien van de opdrachtgever

De opdrachtgever heeft voorafgaand aan het onderzoek de keuze tussen een onderzoeksrapportage met (indien daarvoor aanleiding is) aanbevelingen voor rechtspositionele en/of andere juridische maatregelen of een rapportage

zonder zulke aanbevelingen. De opdrachtgever ontvangt de uit te brengen rapportage eerst in concept. Hij kan dan indien nodig feitelijke onjuistheden (als de benaming van een functie of het jaar van indiensttreding van een medewerker) laten corrigeren. De uitkomst van het onderzoek kan hij niet laten wijzigen.

d. Ten aanzien van de onderzoeker
De onderzoeker is een andere advocaat van Capra dan degene die in een eventuele procedure namens de opdrachtgever/het bestuursorgaan optreedt als gemachtigde. Voor het handelen van de onderzoeker is steeds bepalend hetgeen in de gegeven omstandigheden van een bekwaam en redelijk handelend onderzoeker mag worden verwacht. De onderzoeker is vrij in de uitvoering van de opdracht. Hij richt het onderzoek naar eigen inzicht in.

e. Ten aanzien van de onderzoeksrapportage
De onderzoeksrapportage is vormvrij. Zij dient voldoende inzicht te verschaffen in de onder-

zochte materie en de wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd. Doorgaans bevat de onderzoeksrapportage:

- een beschrijving van de opdracht;
- een beschrijving van de werkwijze;
- een opgave van geraadpleegde bronnen;
- een beschrijving van de (feitelijke) bevindingen en
- (afhankelijk van de opdracht (zie sub c)) conclusies voorzien van een redengeving, in welk geval de onderzoeksrapportage ook aanbevelingen kan bevatten.

Aan de onderzoeksrapportage worden bijlagen toegevoegd, zoals gespreksverslagen, schriftelijke stukken waaraan wezenlijke bevindingen ontleend zijn en de reactie van degene op wie het onderzoek zich richt. De onderzoeker kan in het verslag kenbaar maken op welke wijze hij het commentaar op de conceptrapportage, althans op de relevante delen daarvan, van de opdrachtgever en/of degene op wie het onderzoek zich richt, heeft verwerkt.





capra
advocaten

overheid
onderwijs
zorg

capra.nl

Capra Advocaten is gevestigd in:

Den Haag

Laan Copes van Cattenburch 56
2585 GC Den Haag
Telefoon 070-364 81 02
s-gravenhage@capra.nl

's-Hertogenbosch

Bastion Vught 1
5211 CZ 's-Hertogenbosch
Telefoon 073-613 13 45
s-hertogenbosch@capra.nl

Zwolle

Terborchstraat 12
8011 GG Zwolle
Telefoon 038-423 54 14
zwolle@capra.nl

Maastricht

Spoorweglaan 7
6221 BS Maastricht
Telefoon 043-7 600 600
maastricht@capra.nl

Versie:
november 2019